

คณะกรรมการอำนวยการ
ศูนย์วิจัยและพัฒนา

การศึกษาระดับปริญญาโท

ศาสตราจารย์ ดร. ว. ส. ๒๕๖๕

๒๕๖๕ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
<p>การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดสายงานการจัดอัตราจ้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของออบต.</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนา</p> <p>๔. เพื่อให้การวางแผนอัตราจ้างของพนักงานตำบลและพนักงานจ้างและกาใช้ อัตราจ้างของบุคลากรเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ หน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้</p>	<p>๑. ร้อยละของกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๘๘</p> <p>๒. ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p> <p>๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่</p> <p>๓. ประกาศใช้แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p>	<p>ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของออบต. ให้เป็นไปตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๒. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้ง				
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.อบต. จ.กระบี่	๑. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล รายนายเอกภักษ์ณ์ พลการ ตำแหน่งนายช่างโยธา เมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ดินแดงที่ ๒๘๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ๒. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รายนายสุกิจ สายสิงห์ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นายเรียง ระดับต้น มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง ระดับกลาง ตามคำสั่ง อบต.ดินแดงที่ ๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕	๑. มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกสธ. ในตำแหน่งที่ว่าง และสายงานผู้บริหาร ๒. มีการเกลี่ยอัตรากำลังภายในตำแหน่งที่ว่างระหว่างที่รอบัญชีสอบแข่งขัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	<p>๑. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล</p> <p>๒. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง</p> <p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>	<p>๑.ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนดร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้ออบท.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>การจัดทำแบบประเมินให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังงานบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรวบรวมประชุม คณะกรรมการคัดกรองฯและคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติ				
การส่งเสริมจริยธรรมและ การรักชาตินิยม	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักชาตินิยม ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม และ การรักชาตินิยม	๑. นำประกาศก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น” เผยแพร่ให้บุคลากรทุก ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน ๒. ประกาศ “ประมวลจริยธรรม” ในเว็ปไซต์หน่วยงาน	มีการปรับปรุงนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ของอบต.ดิน แดง ให้เป็นปัจจุบัน
			<p>๓. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วน ตำบลดินแดง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ไร่ชะวังหวาน จ.กระบี่</p> <p>๔. ออกคำสั่งให้พนักงานบรรจุ ใหม่เดินทางไปฐมนิเทศ ข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อเรียนรู้ แนวทางการประพฤติตนเป็น ข้าราชการที่ดี</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
๕. นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง				
<p>- การขอใช้ชื่อยุติ ผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>- กิจกรรมมอบใบประกาศนียบัตรที่ปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>ตามโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงาน</p> <p>๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ขอใช้ชื่อยุติผู้สอบแข่งขันได้จาก กก.ส.</p> <p>๒. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับคัดเลือก</p>	<p>๑. ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างของอป.ต.ดินแดน</p> <p>๒. พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการยกย่องให้เป็นพนักงานดีเด่น จำนวน ๒ คน</p>	<p>รับโอนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร				
<p>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การจัดฝึกอบรมและการศึกษาชื่องาน</p> <p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะที่ได้ มาพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม องค์กรบริหารส่วนตำบลดินแดน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๐ ราย</p>	<p>๑. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
---------------	--------------	-----------	----------------	-------------------------------

<p>นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>วัตถุประสงค์เสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ราย นามมนตรี คงจันทร์</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รายนางศศิธร สิงห์ชู</p> <p>๓. การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> 	<p>มีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทราบถึง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น</p>
---	---	--	--	---

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข
---------------	--------------	-----------	----------------	-------------------------------

๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต				
	<p>๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนยุคดิจิทัล</p> <p>๒. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และ ความพึงพอใจให้ผู้ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร</p>	<p>ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. หน่วยงานจัดทำโครงการ ๕ส. เพื่อทำความสะดวกสบายบริเวณ อาคารสถานที่ทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อความสะดวกและ ทัศนียภาพที่ดี</p> <p>๒. ดำเนินการตรวจสุขภาพ ประจำปี ให้แก่พนักงาน</p> <p>๓. จัดสถานที่ในการทำงานให้ น่า อยู่ คุณภาพแสง เสียง และ อากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว และแยกพื้นที่สูบบุหรี่อย่าง ชัดเจน</p>	<p>ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากร ให้ตระหนักรักองค์กร</p>

สรุปการรับโอนและให้โอนพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	ส่วนราชการ	รับโอน (จำนวน)	ให้โอน (จำนวน)	บรรจุใหม่
๑	สำนักปลัด	๒	-	
๒.	กองคลัง	๑	-	
๓	กองช่าง	-	-	๑
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-
	รวม	๓	-	๑

สรุปอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานครู		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง		
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	-	--	-	-	-	
๑	สำนักปลัด	๘	๖	-	-	๓	๓	๓	
๒	กองคลัง	๔	๓	-	-	๕	๕	-	
๓	กองช่าง	๒	๒	-	-	๓	๓	-	
๔	กองการศึกษาฯ	๒	๑	๕	๕	๔	๓	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๓	๕	๕	๑๕	๑๔	๓	

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วงไตรมาสที่ ๑-๒ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา -๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ยังไม่คลี่คลาย ส่งผลให้รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการต่างๆในการป้องกันมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคในกรณีนี้ หน่วยงานของราชการ จึงเฝ้าระวังเข้าร่วมฝึกอบรม หรือ การสัมมนาได้ ในหลายหลักสูตรต้องมีการยกเลิกการอบรม

การพัฒนาบุคลากรจึงมาดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๓-๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้บางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ทัน แต่ทางหน่วยงาน ได้มีการจัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน ในช่วงไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

เนื่องจาก ต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ยังคงมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา -๒๐๑๙ และสถานการณ์ยังคงมีความรุนแรงต่อเนื่องในหลายหน่วยงานจึงใช้วิธีการจัดอบรม สัมมนาผ่านระบบออนไลน์ ในหลักสูตรที่จำเป็นเร่งด่วน